



**MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
AUDITORIA INTERNA
SECRETARIA DE ORIENTAÇÃO E AVALIAÇÃO**

PARECER SEORI/AUDIN-MPU Nº 431/2019

Referência : Ofício nº 8/DG/SEC/MPM. PGEA nº 0.02.000.000010/2019-99.
Assunto : Administrativo. Cálculo dos módulos/submódulos das planilhas de custos e formação de preços.
Interessado : Diretoria-Geral. Ministério Público Militar.

O Senhor Diretor-Geral Substituto do Ministério Público Militar encaminha pedido de orientação concernente à incidência dos percentuais de custos de módulos/submódulos dos modelos das planilhas de custos e formação de preços disponibilizados no sítio eletrônico desta Auditoria Interna do Ministério Público da União, bem como orientação sobre a aplicabilidade do § 1º do art. 13 do Decreto nº 9.507/2018.

2. Os quesitos objetos do pedido foram formulados conforme abaixo transcritos:

(Questão nº 1) - Módulo 3D – Aviso Prévio Trabalhado:

Esclarecer a incidência do percentual de 20,19% na fórmula de cálculo do aviso prévio trabalhado $[(20,19\%) \times (7/30)/12] \times 100$, tendo em vista que, ao final do contrato, a contratada dispensará 100% dos seus empregados.

Tal inferência se deve ao fato de que a contratada, a princípio, não teria condições de arcar com os custos e permanecer no seu quadro de pessoal com os demais empregados colocados à disposição do tomador de serviços. Ademais, em pesquisa realizada no Comprasnet - nas contratações públicas recentes, verificou-se que foi adotado nas planilhas de custo e formação de preços o percentual de 1,94%, como provisão para aviso prévio trabalhado, conforme a fórmula a seguir: $[(7/30)/12] \times 100 = 1,94\%$, podendo, então, concluir que 100% dos trabalhadores serão dispensados no final do contrato.

Oportuno ressaltar o que reza o Acórdão nº 1.186/2017 – Plenário do TCU, in verbis:

“9.2.... nas futuras contratações de mão de obra terceirizada, esteja expressa na minuta do contrato que a parcela mensal a título de aviso prévio trabalhado será no percentual máximo de 1,94% no primeiro ano, nos termos do Acórdão 1.904/2007-TCU-Plenário e 3.006/2010-TCU-Plenário, e, em caso de prorrogação do contrato, o percentual

máximo dessa parcela será de 0,194% a cada ano de prorrogação, a ser incluído por ocasião da formulação do aditivo da prorrogação do contrato, conforme ditames da Lei 12.506/2011;...”

(Questão nº 2) - Módulo 6 – Tributos:

Conforme a Nota 2 do Módulo 6 – Custos Indiretos, Tributos e Lucro do Anexo VII-D da Instrução Normativa nº 5/2017 do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, tem-se:

“Nota 2: O valor referente a tributos é obtido aplicando-se o percentual sobre o valor do faturamento.”

Nas planilhas de referência anteriormente disponibilizadas na página da Audin/MPU, é considerado que o próprio tributo integra a base de cálculo, faz-se o cálculo “por dentro”, definindo-se um fator representativo da inclusão das alíquotas dos tributos sobre o preço dos serviços, conforme metodologia sugerida pela IN 18/1997 – MPOG.

A dúvida é que, nas Planilhas modelo disponibilizadas na página da Audin/MPU, o cálculo dos tributos não é obtido aplicando-se o percentual sobre o valor do faturamento.

(Questão nº 3) - Incidência do Submódulo 2.2 sobre o Módulo 3 - Provisão para Rescisão:

Em relação ao Módulo 3 - Provisão para Rescisão, qual a justificativa de constar a alínea “G”, que traz a incidência do Submódulo 2.2 sobre Provisão para Rescisão, uma vez que a alínea passível de incidência do Submódulo 2.2 é somente a “D”, que já sofreu a incidência do Submódulo 2.2.

(Questão nº 4) - Reajustes de Insumos e Materiais nas Contratações com Exclusividade de Mão de Obra:

Em relação ao Decreto nº 9.507/2018 que entrará em vigor em 22/1/2019, solicito uma orientação, quanto à aplicação do § 1º do art. 13 do Decreto nº 9.507/2018, pois segundo o novo regramento “É admitida a estipulação de reajuste em sentido estrito nos contratos de prazo de duração igual ou superior a um ano, desde que não haja regime de dedicação exclusiva de mão de obra” (grifo nosso).

A dúvida refere-se ao fato de que são realizadas no MPM diversas contratações com regime de dedicação exclusiva de mão de obra aliada à contratação de insumos e materiais correspondentes à prestação do respectivo serviço. Em vista disso, os contratos são elaborados, a título de exemplo, contendo a seguinte redação “Os reajustes dos itens envolvendo insumos (exceto quanto a obrigações decorrentes de acordo ou convenção coletiva de trabalho e de Lei) e materiais serão efetuados, a cada 12 meses a contar da data da apresentação da proposta, com base no IPCA, acumulado, calculado e divulgado pelo IBGE, ou, na falta deste, por índice equivalente.”

Diante do novo regramento e da realidade contratual mencionada acima, qual alternativa se apresenta para os devidos reajustes de insumos e materiais nas contratações com exclusividade de mão de obra?

3. Em exame, preliminarmente, cumpre observar que as planilhas de custos disponibilizadas por esta Audin-MPU são apenas referenciais, devendo ser adequados à realidade do caso concreto. Ademais, vale registrar que, após novos estudos, foi realizada a atualização dos modelos de planilhas de custos e formação de preços, com a utilização de nova metodologia. Os novos modelos de planilhas de preços já estão disponíveis no Portal desta Audin-MPU, em <http://www.auditoria.mpu.mp.br/>.

4. Passando à análise das questões suscitadas, importa notar, quanto ao aviso prévio trabalhado, que o custo estimado refere-se à remuneração do empregado substituto que cobrirá a redução da jornada em 2 horas ou as faltas por 7 dias corridos, durante o período de aviso prévio do empregado demitido sem justa causa.

5. Desse modo, na metodologia utilizada na planilha anterior, o cálculo para se obter o percentual para compor a planilha de custo relativamente ao aviso prévio trabalhado, era efetuado com base na seguinte fórmula: $[(20,19\%) \times (7/30)/12] \times 100$, onde 7 era o número de dias de ausência no aviso prévio, 30, o número de dias do mês, 12, o número de meses do ano e 20,19%, percentual estatístico apurado com base em dados estatísticos fornecido pelo Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), dividindo-se 2.264 desligamentos por demissão sem justa causa por 11.213 total de desligamentos, no período de janeiro de 2013 a março de 2018. Frise-se que toda a metodologia de cálculo dos componentes da planilha de custo constou do então Referencial de Encargos (atualmente com o nome de Referencial Técnico de Custos) disponível no sítio eletrônico desta Auditoria interna, já informado anteriormente.

6. Já os estudos adotados pelo Tribunal de Contas da União, realizados pela Secretaria de Controle Interno do Supremo Tribunal Federal, consideraram para os cálculos do aviso prévio trabalhado a rescisão de todos os contratos dos trabalhadores da empresa ao término de um ano, com o gozo de 100% de aviso prévio trabalhado, não levando em conta, portanto, os dados estatísticos de demissões sem justa causa, como na nossa planilha, vejamos:

ACÓRDÃO Nº 1.904/2007 – PLENÁRIO

(...)

Relatório

(...)

5.3 Encargos Sociais

A presente análise foi elaborada de acordo com os parâmetros estabelecidos no estudo realizado pela Secretaria de Controle Interno do Supremo Tribunal Federal (fls. 187/199 - volume IV) sobre fixação de percentual máximo para encargos na terceirização de mão-de-obra na Administração Pública Federal, bem como em pesquisa às repactuações efetuadas pela Diretoria de Contratos (Dicad) e aos editais de terceirização elaborados pelo TCU, nos últimos 02 anos.

O item 'Aviso Prévio Trabalhado' (inciso XXI do art. 7º da Constituição Federal e art. 487 da CLT), corresponde ao valor repassado para pagar o funcionário enquanto este não trabalha. Apesar de não haver lei complementar para disciplinar essa matéria, a doutrina e a jurisprudência aconselham que o funcionário seja avisado de sua dispensa e, a partir de então, ele passa a receber seu último salário referente a 30 dias de serviço, dos quais 7 ele tem direito a ausentar-se do trabalho para ter tempo de procurar por outro emprego ou, se preferir, trabalhar 2 horas a menos por dia durante o período de 30 dias. Neste tempo em que o empregado não presta serviço, a Contratada terá de pagar, ao mesmo tempo, o funcionário que está saindo mais aquele que está entrando no posto e, por isso, há de constar esse item da planilha de custos.

O percentual mais adequado a este item da planilha é 1,94%, mas que deve ser pago apenas no primeiro ano do contrato, devendo ser excluído da planilha a partir do segundo ano, uma vez que só haverá uma demissão e uma indenização por empregado. O cálculo está demonstrado a seguir:

$$[(100\% / 30) \times 7] / 12 = 1,94\%$$

Onde:

100% = salário integral

30 = número de dias no mês

7 = número de dias de aviso prévio a que o empregado tem direito de se ausentar

12 = número de meses no ano

O item 'Aviso-Prévio Indenizado' (inciso XXI do art. 7º da Constituição Federal e art. 487 da CLT), parece se confundir com o item 'Aviso Prévio Trabalhado', mas nesse o empregado não trabalha por mais 30 dias e é instantaneamente desvinculado do empregador. Assim, o funcionário tem direito a receber uma indenização e a contratada tem de arcar com esse ônus. O Dnit estimou tal valor em 1,64%, sendo que o ideal é 0,46%. Este percentual é oriundo de:

$$[100\% \times (1 / 12) \times 5,55\%] = 0,46\%$$

Onde:

100% = salário integral

1 = um mês não trabalhado

12 = número de meses do ano

5,55% = percentual de empregados demitidos que não trabalham durante o aviso prévio, de acordo com estudo do STF (fls. 187/199 - volume IV)

ACÓRDÃO Nº 1.186/2017– PLENÁRIO

Relatório

(...)

9.7. Análise:

9.7.3. *A empresa terá, então, ao final do contrato, que demitir todos os empregados alocados na execução do contrato. Deverá, portanto, conceder o aviso prévio a todos eles, garantindo-se, porém, a prestação dos serviços, vale dizer: todos os postos deverão ser devidamente cobertos e os resultados pactuados serem alcançados.*

9.7.4. *O aviso prévio é um direito do trabalhador. No mínimo trinta dias antes do término do contrato de trabalho o empregador - considerando que a iniciativa seja dele - notifica o empregado do término da relação. Ocorre o aviso prévio trabalhado quando o empregado continua trabalhando após o recebimento do aviso prévio.*

9.7.5. *Durante o período do aviso prévio, o trabalhador terá sua jornada de trabalho diária reduzida em duas horas, sem prejuízo do salário. O empregado pode, contudo, optar por, ao invés de ter a redução diária da sua jornada, faltar ao serviço sete dias corridos, sem prejuízo da remuneração.*

9.7.6. *O custo estimado no Acórdão 1.904/2007-TCU-Plenário (1,94%), cujos cálculos estão transcritos abaixo, refere-se à remuneração relativa a esses períodos de redução de jornada ou faltas acima mencionadas, pois, para não haver descontinuidade na prestação dos serviços, a empresa deverá pagar substitutos dos empregados em cumprimento de aviso prévio.*

$$[(100\% / 30) \times 7] / 12 = 1,94\%$$

Onde:

100% = salário integral

30 = número de dias no mês

7 = número de dias de aviso prévio a que o empregado tem direito de se ausentar

12 = número de meses no ano

9.7.7. *Regra geral, é assim que este custo deve ser estimado (cálculo da provisão). Por ser provisão, nos cálculos constantes no Acórdão 1.904/2007-TCU-Plenário (1,94%), considerou-se, hipoteticamente, que todos os empregados do contrato de prestadores de serviço seriam demitidos ao término de um ano.*

(...)

ACÓRDÃO

(...)

9.2.... *nas futuras contratações de mão de obra terceirizada, esteja expressa na minuta do contrato que a parcela mensal a título de aviso prévio trabalhado será no percentual máximo de 1,94% no primeiro ano, nos termos do Acórdão 1.904/2007-TCU-Plenário e 3.006/2010-TCU-Plenário, e, em caso de prorrogação do contrato, o percentual máximo dessa parcela será de 0,194% a cada ano de prorrogação, a ser incluído por ocasião da formulação do aditivo da prorrogação do contrato, conforme ditames da Lei 12.506/2011.*

7. Assim, o que se pode inferir é que o principal motivo para a divergência existente na composição de determinados custos das planilhas repousa no fato de elas serem elaboradas com a utilização de metodologias diferenciadas. No caso do aviso prévio, por exemplo, o Tribunal de Contas da União trabalha com a hipótese de que todos os empregados serão demitidos ao final do contrato, fato que pode não ocorrer, pois alguns podem ser aproveitados ou realocados em outros contratos da empresa ou ainda absorvidos pela empresa que a suceder sem o pagamento de aviso prévio, conforme previsão em algumas convenções coletivas, como a Convenção Coletiva dos vigilantes do Distrito Federal, registro no MTE DF000133/2019, vejamos:

POLÍTICAS DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO

(...)

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIA DE EMPREGO

*Considerando a tipicidade da atividade de terceirização de serviços e a necessidade de prever para os trabalhadores maior segurança no emprego, e para isso incentivar as empresas para efetivamente participarem desse intento, **fica estabelecido que as empresas que sucederem outras na prestação do mesmo serviço, em razão de nova licitação pública ou novo contrato, contratarão os empregados da anterior, limitado ao quantitativo do novo contrato, sem descontinuidade quanto ao pagamento dos salários e a prestação dos serviços, sendo que nesse caso a rescisão do contrato obrigará ao pagamento do percentual de 40% (quarenta por cento) sobre os depósitos do FGTS e o não pagamento do aviso prévio**, porquê não caracteriza hipótese de despedida arbitrária. Em relação às demais verbas rescisórias, não haverá alteração.*

Parágrafo Primeiro – Caso a empresa sucedida entregue os avisos prévios aos seus empregados em razão da proximidade do término do contrato de prestação de serviço e por qualquer motivo seja dada continuidade ao contrato, caberá fazer a ela a retratação e o trabalhador não mais fará jus à rescisão, em razão da manutenção do contrato de emprego original.

Parágrafo Segundo – No encerramento do contrato entre o empregador e o Tomador de serviço, persistindo pendências de rescisões contratuais, poderá a empresa vencedora do contrato de prestação de serviços efetuar a assinatura do novo contrato de trabalho na CTPS do trabalhador reaproveitado, independentemente da devida baixa do contrato anterior, cujos ônus persistirão com a empresa sucedida.

Parágrafo Terceiro – A opção de permanecer na empresa que rescindiu o contrato com o tomador de serviço é do empregado, exceto quando a empresa sucedida tenha comprovadamente posto de serviço disponível, caso em que fica garantido o emprego do empregado por 90 (noventa) dias.

8. Nesse sentido, vale registrar que não prospera o argumento de que a empresa não terá condições de arcar com o custo do contrato, visto que os valores correspondentes aos encargos são meras estimativas apresentadas pela licitante, sendo as divergências entre o estimado e o efetivamente ocorrido inerentes aos riscos do negócio, consoante se observa da recomendação constante no Voto do Ministro Relator, no Acórdão 4.621/2009-2ª Câmara, vejamos:

ACÓRDÃO Nº 4.621/2009 – 2ª CÂMARA

VOTO

(...)

*Não é demais lembrar que a Administração não pagará diretamente pelos encargos trabalhistas indicados na planilha, pois são eles de responsabilidade da contratada. Não interessa para a contratante, por exemplo, se em determinado mês a contratada está tendo gastos adicionais porque muitos empregados estão em gozo de férias ou não. À contratante interessa que haja a prestação de serviços de acordo com o pactuado. Ou seja, a planilha de formação de custos de mão de obra constitui um útil ferramental para a análise do preço global ofertado, **mas não constitui em indicativos de serviços unitários a serem pagos de acordo com a sua execução**, como quando ocorre com os serviços indicados no projeto básico de uma obra pública, os quais são pagos de acordo com o fornecimento de cada item unitário.*

Aliás, nem poderia ser diferente, pois a contratação prevê um pagamento fixo mensal e os valores dos encargos trabalhistas indicados estão sujeitos a variações que escapam ao controle das partes contratantes (v. g., aviso prévio indenizado, auxílio doença, faltas legais, licença maternidade/paternidade, faltas legais, etc.). Desta forma, os valores correspondentes aos encargos são meras estimativas apresentadas pela licitante, de forma que eventuais divergências entre o apresentado e o efetivamente ocorrido devem ser considerados como inerentes aos riscos do negócio, impactando positivamente ou negativamente sobre o lucro da contratada.

9. Mister consignar, ainda, que, nos novos modelos de planilhas disponibilizadas na página da Audin-MPU na internet (<http://www.auditoria.mpu.mp.br/>), os percentuais atribuídos para aviso prévio trabalho e indenizado são, respectivamente, de 1,16% e 0,29% para vigilância e 1,03% e 0,26% para limpeza, obtidos com base no percentual apurado de 62,93% de demitidos sem justa causa de vigilantes e 56,24% de demitidos sem justa causa de faxineiros, obtidos por meio do CAGED. Os referidos percentuais resultam da divisão de 89.882 desligamentos por demissão sem justa causa por 142.818 total de desligamentos, em 2018, para os vigilantes e 310.549 desligamentos sem justa causa por 552.175 total de desligamentos, para o mesmo período, relativamente aos faxineiros.

10. Esclareça-se também que o cálculo para obtenção dos percentuais atribuídos ao aviso prévio trabalho e indenizado foi alterado e considerou que 5,55% de empregados recebem o aviso prévio indenizado (mesmo percentual adotado pelo STF) e 94,45% de empregados recebem o aviso prévio trabalhado, tendo em vista que a soma deve resultar em 100% de demissões.

11. Assim, os percentuais serão obtidos da seguinte forma:

Vigilância

Aviso Prévio Trabalhado

$$[(62,93\%) \times 94,45\% \times (7/30)/12] \times 100 = 1,16\%$$

Aviso Prévio Indenizado

$$[(62,93\%) \times 5,55\% \times (1/12)] \times 100 = 0,29\%$$

Limpeza

Aviso Prévio Trabalhado

$$[(56,24\%) \times 95,45\% \times (7/30)/12] \times 100 = 1,03\%$$

Aviso Prévio Indenizado

$$[(56,24\%) \times 5,55\% \times (1/12)] \times 100 = 0,26\%$$

12. Com relação à questão nº 2, no que se refere ao Módulo 6 – Tributos, cumpre esclarecer que houve retificação e, na atual planilha disponível, os tributos estão calculados sobre o faturamento total da empresa, ou seja, por dentro.

13. Relativamente à questão nº 3, quanto à incidência do Submódulo 2.2 sobre o Módulo 3 – Provisão para Rescisão, impende informar que, na metodologia adotada para a nova planilha, o Submódulo 2.2 incidirá apenas sobre o Módulo 1 e o Submódulo 2.1, não havendo mais, portanto, a incidência do Submódulo 2.2 sobre os Módulos 3 e 4.

14. Em relação ao último quesito, que trata do reajuste de insumos e materiais nas contratações com exclusividade de mão de obra, haja vista a dúvida sobre a aplicação do § 1º do art. 13 do novel Decreto nº 9.507/2018, vale a pena colacionar os normativos abaixo transcritos:

LEI Nº 10.192, DE 14 DE FEVEREIRO DE 2001

(...)

Art. 2º É admitida estipulação de correção monetária ou de reajuste por índices de preços gerais, setoriais ou que reflitam a variação dos custos de produção ou dos insumos utilizados nos contratos de prazo de duração igual ou superior a um ano.

DECRETO Nº 9.507, DE 21 DE SETEMBRO DE 2018

(...)

DA REPACTUAÇÃO E REAJUSTE

Repactuação

Art. 12. Será admitida a repactuação de preços dos serviços continuados sob regime de mão de obra exclusiva, com vistas à adequação ao preço de mercado, desde que:

I - seja observado o interregno mínimo de um ano das datas dos orçamentos para os quais a proposta se referir; e

II - seja demonstrada de forma analítica a variação dos componentes dos custos do contrato, devidamente justificada.

Reajuste

Art. 13. O reajuste em sentido estrito, espécie de reajuste nos contratos de serviço continuado sem dedicação exclusiva de mão de obra, consiste na aplicação de índice de correção monetária estabelecido no contrato, que retratará a variação efetiva do custo de produção, admitida a adoção de índices específicos ou setoriais.

§ 1º É admitida a estipulação de reajuste em sentido estrito nos contratos de prazo de duração igual ou superior a um ano, desde que não haja regime de dedicação exclusiva de mão de obra.

§ 2º Nas hipóteses em que o valor dos contratos de serviços continuados seja preponderantemente formado pelos custos dos insumos, poderá ser adotado o reajuste de que trata este artigo.

INSTRUÇÃO NORMATIVA SLTI/MPOG Nº 2/2008 (REVOGADA PELA IN SEGES/MPDG Nº 5/2017)

(...)

Art. 30-A Nas contratações de serviço continuado, o contratado não tem direito subjetivo à prorrogação contratual, que objetiva a obtenção de preços e condições mais vantajosas para a Administração, conforme estabelece o art. 57, inciso II da Lei nº 8.666, de 1993.

(...)

§ 2º A vantajosidade econômica para prorrogação dos contratos de serviços continuados estará assegurada, sendo dispensada a realização de pesquisa de mercado, quando o contrato contiver previsões de que: (Redação dada pela Instrução Normativa nº 6, de 23 de dezembro de 2013)

I - os reajustes dos itens envolvendo a folha de salários serão efetuados com base em convenção, acordo coletivo ou em decorrência de lei; (Redação dada pela Instrução Normativa nº 6, de 23 de dezembro de 2013)

II - os reajustes dos itens envolvendo insumos (exceto quanto a obrigações decorrentes de acordo ou convenção coletiva de trabalho e de Lei) e materiais serão efetuados com base em índices oficiais, previamente definidos no contrato, que guardem a maior correlação possível com o segmento econômico em que estejam inseridos tais insumos ou materiais ou, na falta de qualquer índice setorial, o Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo – IPCA/IBGE; e (Redação dada pela Instrução Normativa nº 6, de 23 de dezembro de 2013)

INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 5, DE 26 DE MAIO DE 2017

(...)

Da Repactuação e do Reajuste de Preços dos Contratos

Art. 53. O ato convocatório e o contrato de serviço continuado deverão indicar o critério de reajustamento de preços, que deverá ser sob a forma de reajuste em sentido estrito, com a previsão de índices específicos ou setoriais, ou por repactuação, pela demonstração analítica da variação dos componentes dos custos.

Art. 54. A repactuação de preços, como espécie de reajuste contratual, deverá ser utilizada nas contratações de serviços continuados com regime de dedicação exclusiva de mão de obra, desde que seja observado o interregno mínimo de um ano das datas dos orçamentos aos quais a proposta se referir.

§ 1º A repactuação para fazer face à elevação dos custos da contratação, respeitada a anualidade disposta no caput, e que vier a ocorrer durante a vigência do contrato, é direito do contratado e não poderá alterar o equilíbrio econômico e financeiro dos contratos, conforme estabelece o inciso XXI do art. 37 da Constituição da República Federativa do Brasil, sendo assegurado ao prestador receber pagamento mantidas as condições efetivas da proposta.

*§ 2º A repactuação poderá ser dividida em tantas parcelas quanto forem necessárias, em respeito ao princípio da anualidade do reajuste dos preços da contratação, podendo ser realizada em momentos distintos para **discutir a variação de custos** que tenham sua anualidade resultante em datas*

diferenciadas, tais como os custos decorrentes da mão de obra e os custos decorrentes dos insumos necessários à execução do serviço.

§ 3º Quando a contratação envolver mais de uma categoria profissional, com datas-bases diferenciadas, a repactuação deverá ser dividida em tantos quanto forem os Acordos, Convenções ou Dissídios Coletivos de Trabalho das categorias envolvidas na contratação.

§ 4º A repactuação para reajuste do contrato em razão de novo Acordo, Convenção ou Dissídio Coletivo de Trabalho deve repassar integralmente o aumento de custos da mão de obra decorrente desses instrumentos.

15. Da leitura dos normativos acima, verifica-se que anteriormente, na IN SLTI/MPOG nº 2/2008, com a redação alterada pela IN SLTI/MPOG nº 6/2013, havia previsão de que nos contratos o reajuste da folha salarial fosse efetuado com base na convenção coletiva ou em decorrência de lei e, dos insumos e materiais, com a aplicação de índice oficiais, previamente estabelecido no contrato.

16. Nos normativos atuais, porém, não há mais a previsão desse reajuste híbrido, com utilização de repactuação para os salários e reajuste por índice oficial para os insumos e materiais.

17. Conforme se infere, as novas normas estabelecem para os contratos de prestação de serviços continuados em regime de dedicação exclusiva, onde a mão de obra é custo preponderante, a utilização repactuação de preços, espécie de reajuste, pela demonstração analítica da variação dos componentes dos custo tanto para a folha salarial quanto para os insumos e materiais. Inclusive, há a previsão de a repactuação ser dividida em parcelas para discutir a variação dos custos relativos a mão de obra e os custos decorrente dos insumos, na hipótese de datas base diferentes.

18. Além disso, a previsão do reajuste em sentido estrito por meio de índices específicos ou setoriais que retratem a efetiva variação do custo de produção foi estabelecida apenas para os contratos de serviço continuado sem dedicação exclusiva de mão de obra ou para aqueles em que o custo relevante é formado pelos itens de insumos.

19. Em face do exposto, somos de parecer que: 1) o valor de 20,19% utilizado na fórmula do aviso prévio da planilha anterior refere-se a percentual estatístico obtido com os dados do CAGED; 2) foi efetuada a retificação do Módulo 6 –Tributos na atual planilha disponibilizada; 3) na metodologia adotada atualmente não há mais a incidência do Submódulo

2.2 sobre os Módulos 3 e 4; e 4) o reajuste de prestação de serviços continuados, com mão de obra residente, poderá ser realizado por meio da repactuação, na forma do art. 12 do Decreto nº 9.507/2018 e da IN SEGES/MPDG nº 5/2017.

À consideração superior.

Brasília, 30 de setembro de 2019.

JOSE GERALDO DO E. SANTO SILVA
DILEG/CORAG

ROGÉRIO DE CASTRO SOARES
Coordenador de Orientação de Atos de Gestão

De acordo.
À consideração do Senhor Auditor-Chefe.

Aprovo.
Encaminhe-se ao DG/MPM e à SEAUD.

Em 30 / 9 / 2019.

MICHEL ÂNGELO VIEIRA OCKÉ
Secretária de Orientação e Avaliação
Substituto

SEBASTIÃO GONÇALVES DE AMORIM
Auditor-Chefe



MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL

Assinatura/Certificação do documento **AUDIN-MPU-00002007/2019 PARECER nº 431-2019**

.....
Signatário(a): **ROGERIO DE CASTRO SOARES**

Data e Hora: **01/10/2019 12:31:00**

Assinado com login e senha

.....
Signatário(a): **JOSE GERALDO DO ESPIRITO SANTO SILVA**

Data e Hora: **01/10/2019 13:21:09**

Assinado com login e senha

.....
Signatário(a): **MICHEL ANGELO VIEIRA OCKE**

Data e Hora: **01/10/2019 13:14:38**

Assinado com login e senha

.....
Signatário(a): **SEBASTIAO GONCALVES DE AMORIM**

Data e Hora: **30/09/2019 18:13:51**

Assinado com certificado digital

.....
Acesse <http://www.transparencia.mpf.mp.br/validacaodocumento>. Chave A2132BE0.A62443EC.C09DBE5A.4E3093A0